

ZAKAR ANDRÁS*

A pályaválasztási tanácsadás nemzetközi tendenciái

Az életpályára való felkészülés és felkészítés során meghatározó jelentőségű a *pályaválasztás*, amelynek eredményes megvalósítását csak sokféle tényező kedvező együtthatása képes biztosítani. A pályaválasztás elméleti kutatói évtizedek óta egyre részletesebben és egyúttal mind meggyőzőbben igazolják a pályaválasztási folyamat összetettségét. Napjaink felgyorsult fejlődése és nagy ütemben átalakuló világa kemény követelményeket támaszt a pályákkal kapcsolatban a fiatal generációk tagjaitól, a felnőttektől, valamint az idősebb emberektől egyaránt. Ez abban összegezhető, hogy a leendő munkatevékenységekre való felkészülésük, majd későbbi munkavégzésük sikeres megvalósítása, illetve eredményes ellátása érdekében az adott lehetőségekhez igazodóan számukra leginkább megfelelő pályát válasszák, sőt szükség esetén vállalják akár még a váltást (váltásokat) is. Éppen ezért nyilvánvaló, hogy az életpályára való felkészítést és felkészülést mind korábban kell megkezdeni. Mára szinte törvényszerűvé vált, hogy a pályákkal összefüggő kisebb és nagyobb váltások és változtatások egyre inkább átfogják egész életünket.¹

A pályát választó és változtató fiatalok és felnőttek segítésére és támogatására mintegy fél évszázaddal ezelőtt alakult ki és attól kezdve mindinkább elterjedt a pályatanácsadói tevékenység. A professzionális pálya- és pályaválasztási tanácsadás szerepe és jelentősége az egyes társadalmakban igen eltérő. Jelen felfogásunk szerint a mai igényeket elsősorban egy átfogó és komplex pálya-tanácsadási szemlélet² és rendszer képes leginkább kiszolgálni, amely országokként különböző módon épül fel és működik. A pályaválasztási tanácsadás fontosságát szinte mindenhol elismerik,³ de a nemzeti pályaválasztási rendszerek szerkezetükben és működésükben rendkívül eltérnek egymástól. Ez a tendencia jól megfigyelhető az EU tagországaiban is, mert az oktatás és a foglal-

* Főiskolai tanár, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

¹ ERTELT, BERND-JOACHIM – SCHULZ, WILLIAM E.: *Handbuch Beratungskompetenz – Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfähigkeiten in Bildung und Beruf*. 3. Auflage. Rosenberger Fachverlag, Leonberg, 2011. 63. p.

² ZAKAR ANDRÁS: *A pályatanácsadás komplex elmélete*. AGTEDU Kecskeméti Főiskola, Kecskemét, 2006. 319–323. pp.

³ ERTELT – SCHULZ 2011, 91. p.

koztatás politikai irányítói más és más prioritásokat fogalmaznak meg a pályaválasztás tekintetében.⁴

A tanulmányunkban elsősorban a pályaválasztás fejlesztésének irányait kívánjuk összegezni, amely kiterjed a pályaválasztási tanácsadást segítő rendszerek rövid áttekintésére, és ennek alapján javaslatot teszünk az egész életen átívelő tanácsadás kialakítására. Fontosnak tartjuk, hogy a fiatalok pályaválasztásának támogatásán túlmenően egyre inkább a felnőtt korúak, sőt az idősödők számára is folyamatosan biztosított legyen a későbbi pályaválasztás, pályamódosítás lehetősége. A pályaválasztást segítő rendszerek esetében a szakirányú szolgáltatás elérhetősége és a tájékoztatás következetes javítása az egyik legfontosabb feladat. A hátrányos helyzetűek pályaválasztásának támogatása ugyancsak mindenkor prioritást érdemel. Ehhez a pályaválasztás irányításának és koordinálásának teljes rendszerét felül kell vizsgálni és gyökeresen átalakítani, amelynek eredményeként a pályaválasztási tanácsadás kívánt minősége leginkább biztosítható.

1. A pályá- és pályaválasztási tanácsadást segítő rendszerek fejlesztése

A pályaválasztási tanácsadás hatékonyságának javítása és kívánt minőségének elérése érdekében feltétlenül fejleszteni kell az információs rendszert, a hátrányos helyzetűeknek e téren nyújtott támogatásokat folyamatosan az adott helyzethez szükséges igazítani, továbbá a pályaválasztás irányítását és koordinálását csakis egyértelmű alapelvek szerint lehet eredményesen megvalósítani, döntően a minőségi követelmények betartásával.⁵

1. Az elérhetőségek kiterjesztése és a tájékoztatás javítása a pályaválasztásban

A pályaválasztási tanácsadás iránti igény az országokban is jóval meghaladja a lehetőségeket, ahol megfelelően kiépült és kellő hagyományokkal rendelkező és jól integrált pályaválasztási rendszerek működnek. Ahol nincsen ilyen intézményhálózat, ott sokkal kedvezőtlenebb a helyzet, mert még nagyobb aránytalanságok alakulhatnak ki.⁶ Ez lényegében annyit jelent, hogy több országban igen sok ember számára szinte elérhetetlenek a pályaválasztási szolgáltatások. A hiány mindenekelőtt abból adódik, hogy többfelé egyszerűen nem létezik, vagy csak igen korlátozott számban hozzáférhető a pályaválasztás intézményi háttere. Ezen országokban az elméleti és módszertani felkészültség rendszerint hiányos vagy egyoldalú, a rendelkezésre álló szűkös kereteken túl sokszor az ügyfélfogadási idő csökkentésével, sőt gyakran még a rossz időbeosztással tovább fokozzák az erőforrások ésszerűtlen és gazdaságtalan felhasználását. A legtöbb

⁴ PÁLYAVÁLASZTÁSI TANÁCSADÁS: kézikönyv szakmapolitikai döntéshozók részére. Brüsszel, 2005. 145. p.

⁵ ZAKAR ANDRÁS: *A pályaválasztás regionális koncepciója*. Pécsi Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ, Pécs, 2003. 14. p.

⁶ WATTS, A.G. & FRETWELL, D.H.: *Public Policies for Career Development. Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*. World Bank, 112 Washington, 2004. 38. p.

helyen a felnőttek, még inkább az idősödők pályaválasztásának támogatása idáig szóba sem került, és így erről az ottani emberek többsége eddig még nem is hallhatott.

A működőképes pályaválasztási rendszerek mellett is sokkal nehezebb igénybe venni a munkaviszonyban állóknak, a felsőoktatásban tanuló hallgatóknak, a munkába visszatérő nőknek, a kisgyermekes anyáknak, az egyedül állóknak, az idősebbeknek, a fogyatékossgal élőknek, a távoli lakhelyekről bejáróknak és nem utolsósorban a hátrányos helyzetűeknek a szükséges szolgáltatásokat.⁷

A személyes találkozások idő- és költségigényes módszerei helyett sokan kevésbé élnek még az újabban egyre terjedő, a korábbiakhoz képest jelentősen olcsóbb és gazdaságosabb megoldási lehetőségekkel. Ide sorolhatók a különféle önkiszolgáló módszerek, a mentori hálózat rendszerei, a pályaválasztás oktatási programjainak széles választékai, a legmodernebb információs és kommunikációs technológiák, a bővülő call-centerek széleskörű szolgáltatásai. A fejlettebb országokban az állami, magán, közösségi és egyházi pályaválasztási szakemberek harmonikus együttműködésben és igazán eredményesen tudnak dolgozni a szakiránynak megfelelő speciális szolgáltatások színvonalas ellátásáért. Ezt egyébként személyes tapasztalataink is többször igazolták már. A pályaválasztási tanácsadás jobb elérhetőségének biztosítása érdekében számos fejlesztési lehetőség kínálkozik, amelyek jól átgondolt és a meglévő erőforrások optimális kihasználásával – kellő elszántság mellett – viszonylag rövid időn belül eredményesen alkalmazhatók.⁸

Kezdeti lépésként az érvényben lévő jogszabályokhoz igazodva érdemes felmérni a pályaválasztási tanácsadás terén a nem teljesített igényeket. Majd az érintettek figyelmét kell felhívni a különböző pályaválasztási szolgáltatások jogszerű felhasználásának különböző lehetőségeire, különös tekintettel a személyre szabott egyéni foglalkozások igénybevételére. Ezt követően lehet meghatározni, hogy a pályaválasztási tanácsadásban a helyi viszonyokhoz igazodva (európai szinten e tekintetben is a régió jelenti az alapegységet) milyen arányokat célszerű kialakítani az állami, a magán, az egyházi és a közösségi szolgáltatások között a legjobb eredmény elérése érdekében. Ennek megfelelően lényeges és fontos szempont a hivatalos és az informálisan működő pályaválasztási tanácsadás támogatása egyaránt.⁹

A segítő-támogató és kommunikációs rendszer egészét (televízió, rádió, újságok, hirdetőtáblák, internet stb. adta lehetőségeket) mindenhol folyamatosan fejleszteni kell, mivel ez lényeges biztosíték a pályaválasztás elérhetőségének növelésében. Ugyanakkor a pályaválasztási tanácsadási munka tartalmát és főként annak színvonalát mégiscsak leginkább az ott működő szakemberek felkészültsége és hivatásbeli elkötelezettsége garantálja.

⁷ SULTANA, R.G.: *Guidance Policies in the Knowledge Economy. Trends, Challenges and Responses Across Europe*. A CEDEFOP Synthesis Report: Panorama, 85. Luxemburg, 2004. 46. p.

⁸ BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS: *Az európai pályaaorientációs portálok szerkezeti és tartalmi vizsgálata*. Tematikai hazai és nemzetközi áttekintés. FSZH, Budapest, 2008. 56. p.

⁹ ZAKAR 2003, 20. p.

2. A pályaválasztási szolgáltatások bővítése a hátrányos helyzetű csoportok számára

A pályaválasztási tanácsadás tevékenységi rendszerében talán egyik leginkább kidolgozatlan terület a hátrányos helyzetű csoportok számára nyújtott szolgáltatások témaköre, bár e kérdéscsoporttal a szakemberek gyakran foglalkoznak. Mindezek ellenére mégse sikerült idáig sem elméletileg, sem gyakorlati szempontból összegezni és megnyugtató módon rendezni e speciális csoportba tartozók pályaválasztással összefüggő igazi gondjait.¹⁰

A kérdéskör átfogó kidolgozása, majd kezelése több ok miatt sem olyan egyszerű. Főként azért, mert maga a hátrányos helyzet rendkívül összetett kategória, és ennek következtében is a hátrányos helyzetűek egységes gondozása sokszor szinte megoldhatatlannak tűnik. Ez különösen érvényes a pályaválasztás és pályatanácsadás szempontjából, mivel tanulmányi támogatásuk és munkába való integrálásuk megvalósításának határfoka – nem ritkán éppen visszafogott együttműködési szándékaik következtében – meglehetősen alacsony szintű. Nemzetközi tapasztalatok alapján elmondható, hogy eddig még nagyon kevés országban sikerült megfelelő egyensúlyt találni a rendelkezésre álló pályaválasztási tanácsadásban alkalmazott és a „célzott” (döntően szociális) szolgáltatások között, amely kiemelt támogatást tudott volna biztosítani a hátrányos helyzetű csoportok számára.

A hátrányos helyzet korai gyermekkortól kezdve kedvezőtlenül befolyásolja a felnövekvő korosztályok életesélyeit, amely először a rossz iskolai előmenetelben, majd a nem megfelelő pályaválasztási felkészítésben nyilvánul meg. Nagy gondot jelent, hogy a tanulmányokban a kíváncsnál gyengébben teljesítőket még nem veszik számba a későbbi pályaválasztás szempontjából. Sok helyen először csakis a lemorzsolódókat tekintik „igazán hátrányos helyzetűnek”, holott ez az állapot már egyértelműen az előző szakaszban történtek következménye, amelynek megnyugtató rendezése jóval hosszabb időt és lényegesen nagyobb odafigyelést igényelne. Fiatalabb korban még sokkal több lehetőség nyílik a tanulók motiválására, hogy csalódásaiktól mentve visszakapcsolódjanak a tanulás eredeti menetébe, és ezzel lényegesen kedvezőbb helyzetbe kerüljenek továbbtanulásuk, majd pályaválasztásuk terén. A hátrányos és elhanyagolt csoportokba tartozóknál nem egy esetben a környezetük további tagjait (pl. szülőket, nagyobb testvéreket, közelebbi és távolabbi hozzátartozókat és rokonokat stb.) is meg kell nyerni ahhoz, hogy egy nehézségekkel küzdő, de alapjában véve még közreműködni szándékozó tanulót ne hátráltassák, hanem a lehetőségeikhez mérten támogassák az előrehaladásban. Az ilyen és hasonló helyzetben lévő fiatalok az intézményes pályaválasztási szolgáltatást sokszor felemásan és részlegesen (akkor is gyakran szorongva) veszik igénybe. Ezért az informális környezeti hatások pályaválasztásban játszott szerepét igen pontosan és részletekbe menően kell megismerni. Sok hátrányos helyzetű gyermek vagy felnőtt lényegesen könnyebben és főként gyorsabban kapjon tényleges segítséget ahhoz, hogy

¹⁰ KENDERFI MIKLÓS: *A hátrányos helyzetű fiatalok pályaearitása*, in: SZRETYKÓ GYÖRGY (szerk.): *Gazdasági kannibalizmus, hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon és az emberi erőforrás menedzsment: A hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci helyzetének szociológiai és humánpolitikai aspektusai*. Comenius Kft, Pécs 2012. 312–330. pp.

tanulmányaiba, majd munkájába lehetőleg zökkenők nélkül be tudjon kapcsolódni, vagy netán egy újbóli próbálkozással ismételt esélyhez jusson.¹¹

A hátrányos helyzetűek továbbtanulásával, pályaválasztásával és munkába állásával összefüggő feladatrendszert természetesen a nemzeti esélyegyenlőségi program részeként lehet mindenkor a legbiztosabban és közmegegyezéssel meghatározni. Az egészen speciális csoportok (pl. bevándorlók, menekültek stb.) esetében nyilvánvalóan egyéb szempontok érvényesítése is felmerülhet.¹² A további vizsgálatok feladata annak a feltárása, hogy miként lehetne csökkenteni a hátrányban lévők körében a pályaválasztási tanácsadás szolgáltatásaival szembeni fenntartások és idegenkedések (talán néha még az ellenséges viszonyulások) élet, továbbá milyen jellegű módszerek és eszközök szükségessé e célcsoporthoz tartozók eredményhez vezető segítése és támogatása érdekében.¹³

3. Az irányítás és a koordináció a pályaválasztásban

Eddig nagyon kevés ország dolgozott ki olyan struktúrát és működést annak biztosítására, hogy a pályaválasztási tanácsadáshoz kapcsolódó különféle tevékenységek egységes rendszerré kapcsolódjanak össze. Ugyanis az a pályaválasztási tanácsadás a leginkább hatékony, amelyik szolgáltatási rendszeréről saját hatáskörben rendelkezhet. Ehhez viszont nemzeti szinten működtetett stabil és széles körben elfogadott olyan szakmai fórum szükséges, amelyet a közvetlenül érintett tárcák együttesen támogatnak. Jó példa erre többek között a svájci pályaválasztási tanácsadás szakmailag igazán megalapozott, ügyfélbarát és következetesen költségtakarékos felépítése és működtetése. Nyilván mások számára is megfontolásra és követésre érdemes a helvét tapasztalat, ezért a magyar pályaválasztási rendszer továbbfejlesztéséhez felelősségteljesen javasoljuk az alpesi ország évszázados gyakorlatának minél szélesebb körű adaptálását.¹⁴

A legtöbb országban – sajnos mi is ebbe a körbe tartozunk – az oktatás és a foglalkoztatás szakpolitikai vezetése nem a súlyának megfelelően veszi figyelembe a pályaválasztási tanácsadást. Ez ott kezdődik, hogy a pályaválasztással foglalkozó jogalkotás kevésbé tartja szem előtt az egyes személyek pályaválasztási tanácsadásra való jogosultságát. Ebből következik a pályaválasztási szolgáltatások teljesítéséhez szükséges feltételrendszer kiépítésének és működtetésének számtalan hiányossága. A túl általánosan megfogalmazott jogi keretek az egyéni pályaválasztás szempontjából mindig csak korlátozott elérhetőséget és megvalósítási lehetőséget jelentenek.

Ahhoz, hogy megfelelő pályaválasztási rendszerünk egyáltalán kialakuljon, számos intézkedésre lenne szükség. Kezdeti lépésként erős stratégiai vezetést kell kialakítani a pályaválasztási tanácsadás jobb tervezhetősége és ezen a szakterületen szükséges és nélkülözhetetlen magas szintű koordináció biztosítása érdekében. Napjainkban nálunk is talán az egyik legnagyobb gond a pályaválasztási tanácsadás egészét tekintve, hogy az összehangolás igen hiányos. A pályaválasztási folyamat szempontjából elengedhetetlen

¹¹ BORBÉLY-PECZE 2008, 34. p.

¹² KENDERFI 2012, 320. p.

¹³ BORBÉLY-PECZE 2008, 75. p.

¹⁴ BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS: *Az Európai Foglalkoztatási Stratégia integrációja az Európa 2020 Stratégiába*. Munkaügyi Szemle, 2013. 10. p.

a „mindenre kiterjedő” együttműködés az oktatás-képzés és a foglalkoztatás között. Ez mindmáig csak igen kis mértékben valósult meg. A jó tervezés, az átgondolt szervezés és az integrált megvalósítás minden esetben alapját jelenti a pályaválasztási tanácsadás eredményes működésének.¹⁵

A pályaválasztás egész szemléletét és annak alapján teljes gyakorlatát kellene döntően megváltoztatni ahhoz, hogy elsődlegesen a pályaválasztás bármelyek szolgáltatását igénybe vevő személyek szükségletei és elvárásai határozzák meg a működés menetét, ne pedig – az eddigi gyakorlatnak megfelelően – az intézmény nagyrészt bürokratikus előírásai és még kevésbé az ott dolgozók személyes elvárásai és igényei.¹⁶

A pályaválasztási tanácsadás a legtöbb helyen decentralizált. Éppen ezért a stratégiai vezetés szerepe döntően meghatározó. E nélkül szinte lehetetlen a szolgáltatásokhoz való hozzáférés ugyanúgy, mint a megfelelő szintű szakszerű ellátás biztosítása. Az egyes pályaválasztási rendszerek összehasonlító elemzése alapján országokként meglehetősen különböző az irányítás és a koordináció. A nemzeti prioritások függvényében általában elmondható, hogy a szokásos kinyilatkoztatásokon túlmenően a pályaválasztásban a tényleges megvalósítás szinte minden államban sokkal szerényebb és visszafogottabb. Az irányítás a keretek kijelölésében játszik fontos szerepet, a koordináció pedig a hétköznapi gyakorlat menetét befolyásolja. A decentralizált rendszereknél a regionális szakmai fórumok jelentősen befolyásolják a pályaválasztási tanácsadás egész menetét.

Számos jó és felhasználható külföldi példát sorolhatunk fel a pályaválasztás irányítására és tevékenységének összehangolására. Gondolhatunk itt a német felsőoktatási tanácsadásra, a francia ágazatközi pályaválasztási együttműködésre, vagy leginkább az egyre eredményesebben működő brit élethossziglan tartó integrált és multidimenzionális tanácsadási rendszerre.¹⁷

4. A pályaválasztási tanácsadás minőségének biztosítása és hatékonyságának mérése

A pályaválasztási tanácsadás minőségének biztosítása és hatékonyságának mérése érdekében ma még országunkban nem dolgoztak ki átfogó szempontokat. Ez nagyrészt abból adódik, hogy a pályaválasztásban mind a mai napig majdnem teljes egészében hiányoznak a minőségi előírások. Nem változtat lényegesen a helyzeten az sem, ha bizonyos területeken kezdik bevezetni a minőségi mutatók ellenőrzését. Amennyiben lenne pályaválasztási protokollunk, az is meglehetősen szubjektív alapokra épülne. Az alkalmoszerű vizsgálatok a minőségi szabványokra vonatkozóan nem igazán jelentenek még valódi ellenőrzési eljárásokat, és így nyilván a szankcionálás ezen esetekben is többnyire elmarad. A pályaválasztási tanácsadási szolgáltatások hatékonyságáról szóló adatok szintén hiányosak. Sajnos így kevésbé lehet meghatározni, hogy valójában mennyit is költenek pályaválasztási tanácsadásra, és a rendelkezésre álló összeget milyen módon költik el. Különösen vonatkozik ez a magánszféra kiadásaira. Az állami pályaválasztási

¹⁵ BORBÉLY-PECZE 2013, 12. p.

¹⁶ ZAKAR 2006, 310. p.

¹⁷ BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS: *Életút-támogató pályaaorientáció (PhD értekezés)*. ELTE PPK, Budapest, 2010. 35. p.

szolgáltatásokon kívüli pályaválasztási tevékenységekre ugyanis sokkal kevésbé érvényesek a minőségi előírások és ellenőrzések. Mindezek alapján a multidimenzionális pályatanácsadás fontos követelménye a megfelelő minőség folyamatos biztosítása, amelyet csak az elvégzett munka hatékonyságának mérésével lehet megvalósítani.¹⁸

A tapasztalatok szerint a szakpolitikusok többsége nem rendelkezik a pályaválasztási folyamat egészére (azaz a bemenet – a megvalósítás – és a kimenet teljes összefüggésrendszerére) vonatkozó hiteles és tényszerű adatokkal.¹⁹ Döntéseiknél sokszor megelégednek az egyszerűbb mennyiségi adatokkal, sőt esetenként mindössze csupán a pályaválasztási szolgálatnál megfordult ügyfelek, vagy a közülük később sikeresen elhelyezkedők számára hagyatkoznak. Az is nagy szakmai hiba, hogy a pályaválasztási tanácsadást irányító felső vezetőkhöz nem mindig jut el megfelelő összegzett visszajelzés, amely a pályaválasztás intézményeiben ügyfélként megfordult személyek véleményét tükrözi a szolgáltatások színvonaláról.²⁰

Egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy a pályaválasztás hatékonyságának mérése és minőségének biztosítása szoros összefüggésben áll egymással. Ennek megfelelően számos feladat vár megoldásra. Véleményünk szerint meghatározó jelentőségű a pályaválasztási tanácsadás értékelési mechanizmusainak és minősbiztosítási rendszerének folyamatos fejlesztése. Ehhez viszont elengedhetetlen az adatok folyamatos gyűjtése és elemzése a pályaválasztási tanácsadás alapvető összetevőiről és lépéseiről. A pályaválasztási tanácsadás megfelelő működtetéséhez igazán fontos annak naprakész ismerete, hogy mennyire illeszkedik az oktatás és képzés a munkaerőpiac rendszeréhez.²¹

A pályaválasztási tanácsadásban a kívánt minőség biztosítása és a megfelelő hatékonyság mérése érdekében megkülönböztetett figyelmet kell fordítani a kutatások támogatására, más országok tapasztalatainak megismerésére és egyben az ottani eredmények mielőbbi hasznosítására, valamint a szakemberképzés programjának a minőségi keretrendszerekkel való kiegészítésére. A pályaválasztás hatékonyságának mérése és értékelése, továbbá megfelelő minőségének biztosítása érdekében többfelé már komoly erőfeszítéseket tettek (finn, cseh, ír, brit, dán kezdeményezések jelentősek).²²

II. Az egész életen átívelő pályaválasztási tanácsadás kialakítása

A pályaválasztás életút szemléletű felfogása a magyar viszonyok között is évtizedek óta ismert, amelynek elfogadtatása és a hétköznapi gyakorlatban való érvényesítése nem minden időszakban volt zökkenőktől mentes. Ugyanakkor az élethosszig tartó tanulás és

¹⁸ ZAKAR ANDRÁS: *A pályaválasztás helyzete és fejlesztésének lehetőségei (adalékok a pályaválasztás regionális koncepciójának kialakításához)*. In: JUHÁSZ GÁBOR (szerk.): *Patrónus: a Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2007. 77-112. pp.

¹⁹ *PÁLYAVÁLASZTÁSI TANÁCSADÁS 2005*, 45 p.

²⁰ BORBÉLY-PECZE 2010, 40. p.

²¹ ZAKAR 2003, 32. p.

²² BORBÉLY-PECZE 2013, 20. p.

az aktív foglalkoztatottság iránti szakpolitikai elkötelezettség egyre inkább megköveteli az egész életen átívelő pályaválasztási tanácsadási rendszer létrehozását.²³

E nagy jelentőségű feladat sikeres megvalósítása érdekében mindenekelőtt alapvető szemléletbeli változtatást kell elérni. Az azonnali eredmények érdekében (sokszor teljesen reménytelenül) tett oktatási és foglalkoztatási „akciók” helyett sokkal inkább a hosszútávra szóló tervezések és intézkedések bevezetése szükséges. Lényegében ez szolgálja igazán az egyén érdekeit, amelytől nemzeti szinten és a sikeres nemzetközi együttműködés érdekében is a legtöbbet remélhetünk. Az emberek megalapozott életútja fejlesztésének folyamatában így jelentősen nagyobb szerepet kaphat az önmenedzselés, a tudatos karrierépítés, amely a mainál sokkal magasabb szintre emelné a foglalkoztatathatóság mennyiségi és minőségi mutatóit egyaránt.²⁴

A szemlélet tudatos megváltoztatásával párhuzamosan törekedni kell az optimális megoldási módok kialakítására, mindenekelőtt a költségek ésszerű felhasználására, amely leginkább képes biztosítani valamennyi személy számára bármelyik életkorban a pályaválasztási tanácsadás különféle szolgáltatásainak igénybevételét. Az egész életen átívelő pályaválasztási tanácsadás olyan szolgáltatás, amely a „pályaválasztási tanácsadáshoz való jog” (Európai Szociális Charta 9. cikk) értelmében „mindenkinek segítséget nyújt pályájuk megválasztásával és a szakmai fejlődéssel összefüggő gondjaik megoldásához, kellő figyelemmel az egyéni tulajdonságokra és azoknak a foglalkoztatási lehetőségekhez való viszonyára. Ezt a segítséget fiataloknak és felnőtteknek egyaránt ingyenesen kell megadni”.

A felépítésében és felfogásában is megújult pályaválasztási tanácsadás alapján nem csupán a fiataloknak eddig nyújtott ellátását kell a későbbi életkorúakra kiterjeszteni és alkalmazni, hanem teljes egészében más, a mostaninál sokkal hatékonyabb rendszert szükséges kialakítani. E nélkül egyébként a pályaválasztásunk meglévő, olykor erősen akadozó és hiányos működésének minőségét még tovább rontjuk.²⁵

Az életen átívelő pályaválasztási tanácsadás feltételezett sikere érdekében a jó hozzáférés biztosítása jelenti a legfontosabb feladatot, amely csakis a megfelelő tájékoztatással és felkészítéssel kezdődhet. Amennyiben egy kevésbé átlátható és akár csak néhány elemében nehezen kezelhető rendszert hozunk létre, akkor a hibák esetleges későbbi korrekciója után is mindössze csökkent hatékonyságra számíthatunk.²⁶

A multidimenzionális pályaválasztási rendszer működtetése során nyilván kialakulnak majd azok a fő tevékenységi irányok, amelyek megoldása elsőbbséget élvez. Így minden bizonnyal az életút meghatározó átmeneti szakaszai kerülnek a figyelem középpontjába. Az ügyfelek száma feltehetően jelentősen emelkedni fog, amennyiben a szolgáltatások igénybevételét kiterjesztik további életkorokra, valamint a kliensközpontról elv érvényesül a pályaválasztási tanácsadás minden szakaszában és mozzanatában. Továbbá az információs alrendszerek szerepe is számottevően növekszik, ha az oktatási-képzési, a foglalkoztatási és a munkaerő-piaci információk átfogó és egységes szemléletű kezelése mintegy alapszolgáltatási követelményként valósul meg. Az életen átívelő pályavá-

²³ BORBÉLY-PECZE 2010, 52. p.

²⁴ ZAKAR 2007, 81. p.

²⁵ BORBÉLY-PECZE 2010, 55. p.

²⁶ RITOÓK PÁLNÉ: *Pályafejlődés – pályafejlődési tanácsadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2008. 14. p.

lasztási tanácsadás sikeres bevezetése és alkalmazása végül leginkább a szolgáltatásokban közreműködők szakmai felkészültségén és rátermettségén múlik. Ezért a jövőben a szakemberek „életút szemléletű” képzését és folyamatos továbbképzését alapfeladatként kell szerepeltetni.²⁷

III. A pálya- és pályaválasztási tanácsadás előtt álló feladatok

A pályaválasztás jelenlegi helyzetének áttekintése alapján összegezetten megállapítható, hogy pályaválasztási tanácsadásunk nemzetközileg elismert hagyományai viszonyaink között csak elszigetelten és igen visszafogottan érvényesülnek. A pályaválasztás fő jellemzője napjainkban az, hogy a mindig változó aktuális feladatok (lehetőleg „azonnali”) megoldására irányítja a rendelkezésre álló egyre szűkülő erőforrásait.²⁸

Az iskolarendszer folyamatos és jelentős mértékű átalakítása számottevően módosította a továbbtanulás egész menetét, amely a teljes lakosság továbbtanulásra vonatkozó korábbi ismereteit és tapasztalatait alapvetően megváltoztatta. Az iskolákban folyó pályaválasztási előkészítés körül kialakult bizonytalanság és áttekinthetatlenség következtében a továbbtanulás és a pályaválasztás körül fokról fokra bizonyos feszültség alakult ki a fiatalokban, a szülők körében, sőt még a pedagógusok többségénél is. A pályaválasztás elméleti kérdéseivel foglalkozó kutatók ajánlásait figyelmen kívül hagyva eddig messze nem valósult meg az iskolákban oktatott ismeretek egyénre méretezett pályaválasztási szempontú integrálása. Ugyancsak szerény eredményt tudtak eddig az országok többségében felmutatni a pályaválasztási ismeretek oktatása terén is, és a tanórán kívüli pályaválasztást segítő foglalkozások sem bizonyultak eléggé hatékonyak. Jóllehet a pályaválasztási előkészítés sohasem nélkülözheti az élettel, azon belül meg a munka világával való megismerkedést.²⁹

A fiatalok pályaválasztásának támogatása minden társadalom alapvető érdeke. A kutatások már régebben is egyértelműen igazolták, hogy a gyermekek pályaválasztási érdeklődése (elemi pályaismerete, pályákhoz való vonzódása stb.) viszonylag korai életkorban gyökerezik. Ennek megfelelően az életpályára való felkészítést a lehetőségekhez képest korán, már az alsóbb osztályokban célszerű megkezdeni, majd következetesen folytatni. Ez először az általános tájékoztatásra, a főbb pályakörök felsorolására, az elemi pályaismeret fejlesztésére és a közvetett előkészítés alapvető témáinak megismertetésére terjed ki.

A továbbtanulás kérdése először 10 éves kor körül merül fel. Jóllehet az itt aktuális választás (a nyolc osztályos gimnázium) döntő mértékben a szülői elhatározáson alapszik, mégis a tanulók általános tájékoztatása, elvárásaik pontosítása és az új követelmények felvázolása már tényleges pályaválasztási feladatként jelenik meg. A felső tagozatos tanulók továbbtanulásának és pályaválasztásának előkészítése egyre összetettebb

²⁷ BORBÉLY-PECZE 2010, 116. p.

²⁸ NILES, S. G. – HARRIS-BOWLEBEY, J.: *Career development interventions in the 21st century*. Upper Sadle River, N. J.: Merrill Prentice-Hall, 2002.

²⁹ ZAKAR 2007, 93. p.

feladatok megoldását igényli a szakemberek részéről (osztályfőnök, pályaválasztási felélős, szaktanárok, pályaválasztási tanácsadó stb.). A pályaválasztás oktatása (akár az egyes tantárgyakon belül, akár önálló tárgyként) rendszerint a középiskolai időszakra terjed ki. Ezek a megoldások sokszor az iskola szervezeti és szervezési lehetőségeit jobban szolgálják, mintsem a tanulók egyéni pályaválasztási igényeit. Az szintén nagy hiba, ha a pályaválasztási oktatás nem, vagy kevésbé kapcsolódik a szélesebb iskolai tananyaghoz, hiszen a középiskola felsőbb osztályaiban már egyre több tanulóval lehet egyénileg foglalkozni, illetve számára hatékony tanácsadást nyújtani.

Az iskolákban folyó pályaválasztási előkészítés számos jó módszerét a kiváló nemzetközi tapasztalatok sokasága igazolja. A tanácsadás-orientált iskola koncepciója talán legteljesebben a kanadai (Quebec) oktatási intézményekben valósul meg. Egyébként itt alkalmaznak legtöbb szakképzett tanácsadót is az iskolák. Hasonlóan lehetséges követendő példa az ún. „portfóliók rendszere”, miszerint a tanulókat támogatják tudásuk integrálásában a jövőendő életpályájukkal összefüggésben (osztrák, svájci, német, dán modell). Külön figyelmet érdemelnek azok a törekvések, amelyek az iskolából a munka világába történő átmenet minél kevesebb nehézséggel terhelt megvalósítását erősítik. Itt a német „munkalátogatási” tapasztalatokat lehet elsőként megemlíteni. Ugyancsak megfontolást érdemel a finnek példája, akiknél a pályaválasztási tanácsadás folyamatában minden egyes tanárnak munkaköri kötelességként meghatározott feladatai fogalmazódnak meg. Hollandiában pedig a szülők, a korábban végzett növendékek, a szakszervezetek és egyéb közösségek képviselői a helyi hagyományoknak megfelelően folyamatosan támogatják az iskolai pályaválasztási előkészítés különböző területeit.³⁰

A *felntőtkori pályaválasztás* már jó ideje ismerős a szakmai körökön túl a szélesebb közvélemény előtt is, sőt annak különböző megjelenési formái úgyszintén egyre általánosabbnak mondhatók. A felntőtkori pályaválasztás nyilván jelentősen különbözik a fiatal korban minden egyes személyre kiterjedő, szinte „kötelező protokollnak” nevezhető pályaválasztástól. A viszonylag új pályaválasztási formának mindenekelőtt az a legfőbb jellemzője, hogy időben nincsen olyan szigorúan behatárolva, lefolyása korántsem egyseges. Ezek következtében nem kívánja meg a felntőttektől a másodszer vagy netán többször megkezdett pályaválasztási folyamatuk teljes végig vitelét, azt tetszés szerint megszakíthatják, sőt többnyire különösebb következmények nélkül bármikor újra is kezdenek. E téren két egymástól jelentősen különböző csoportot kell különböztetnünk meg. Az egyikbe azok tartoznak, akik munkanélküliek, a másik csoport tagjai pedig a foglalkoztatásban lévők közül kerülnek ki. Az elsőnél sokkal jelentősebb a választási kényszer hatása, és náluk a rövid idő eléggé feszítő. Nem is szólva arról, hogy a foglalkoztatott felnőttek újabb pályaválasztásában sokkal erőteljesebben érvényesülhet a szabad elhatározás, mint a munkanélküli társaik esetében.

A munkaviszonyban álló felnőttek sokkal kevésbé jutnak hozzá a pályaválasztási szolgáltatásokhoz, mint a munkanélküli társaik. Amennyiben a foglalkoztatott újabb pályát szeretne választani, vagy éppen pályamódosításra készül, akkor számára egy „nehezebb út” megtétele vár. Ők az állami intézmények helyett elsősorban a magánszektor tanácsadási szolgálatait veszik igénybe, bár itt is a fejedáadás, a feleslegessé vált dolgozókkal való foglalkozás a fő tevékenységi profil, nem a felntőtkori pályaválasztás

³⁰ ZAKAR 2007, 102. p.

gondozása. Így a korlátozott magánpiac jelentősen behatárolja még a munkaviszonyban állók megfelelő pályaválasztási szolgáltatásokhoz való hozzájutását is.³¹

A felnőttek pályaválasztásának segítése érdekében eddig már több országban jelentős intézkedéseket vezettek be. Norvégiában nagy figyelmet fordítanak a diszkrécióra, különösen a felnőttek pályaválasztásával kapcsolatban (elsősorban a felsőfokú végzettségűek számára kifejlesztett önkiszolgáló pályaválasztási tanulóprogram rendelkezésre bocsátásával). Vagy Hollandiában több munkáltató saját képzési rendszert dolgozott ki munkatársaik pályafejlődésének segítése érdekében. Portugáliában egy háromlépcsős szolgáltatást (tájékoztatót, tanácsadást és kiegészítő képzést) kínálnak alkalmazásban lévő vagy munkanélküli felnőttek számára pályaválasztási törekvéseik támogatására. Sőt a dán, norvég és brit szakszervezetek is hasonló kezdeményezéseket indítványoztak.

Az *idősebb kori pályaválasztás* viszonylag szinte egészen új keletű, és nyilván jóval kisebb mértékben fordul ma még csak elő, akár még a felnőttkori pályaválasztáshoz viszonyítva is. Ugyanakkor nemzetközi tekintetben egyre jobban érezhető, hogy az idősödő népesség körében mindinkább növekszik a későbbi nyugdíjazás és a nyugdíjba vonulás rugalmasabb formáinak elterjedése. Ennek ellenére csak ritka esetekben biztosítják – még a kedvezőbb körülmények közé tartozó országokban is – a pályaválasztási szolgáltatások igénybe vételét az aktív időszerűk segítésére és támogatására.³² Az idősebb korú emberek számára speciális információk és tanácsok szükségesek aktív pályatevékenységük kisebb nagyobb mértékű meghosszabbításához, esetleg egy újabb pályatevékenység választásához. Az erre vállalkozó idősebbek rendszerint testileg és szellemileg egyaránt tovább képesek egyensúlyban maradni. E foglalkoztatási forma a mainál lényegesen szélesebb körű jövőbeni alkalmazásának kétségtelenül sokféle előnyére számíthatunk valamennyien akkor, ha sikerül azt megfelelően előkészíteni és a felek kölcsönös elégedettségével megvalósítani. Első lépésként azt szükséges figyelembe venni, hogy a demográfiai előrejelzések alapján milyen kereslet várható majd az idősebb emberek részéről a pályaválasztási tanácsadás iránt. Ezt követően gondolhatunk arra, hogy a pályaválasztás a maga lehetőségeivel miként tud hozzájárulni a teljes idejű munka és a teljes nyugdíj közötti rugalmasabb átmenetek kialakításához. Itt nyilván a részidős munka egy speciális megoldási módja látszik a leginkább alkalmazhatónak, nevezetesen az önkéntes munka és a teljes idejű munka rövid időszakainak a szabadidővel történő kombinálása, amely egyben a munkaadók és az idősödők egyéni kívánságaihoz is jól igazítható megoldás lehet.

A szakmapolitikusok számára nyilván nagy kihívást jelent annak az előkészítése, hogy a kölcsönhatások eredőinek előzetes mérlegelése alapján milyen módon vonható be a pályaválasztási szolgáltatások rendszere az idősödők szakmai életútjának alakításába, mégpedig az adózás, a nyugdíjbevételek, valamint a nyugdíjrendelkezések és a munkaszerződések együttes figyelembevételével.³³

³¹ KENDERFI 2012, 315. p.

³² A témában a közelmúltban nemzetközi konferenciát (Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt: Doradztwo zawodowe dla osób w wieku 50 + wobec przemian i wyzwań rynku pracy. Częstochowa, 8-9 maja 2014 r.) szerveztek, amelyen előadással (Andras Zakar: Perspektywny der beruflichen Beratung für Menschen 50+ in Ungarn) szerepeltünk.

³³ NILES – HARRIS-BOWLEBEY 2002.

Feltétlenül figyelembe kell venni az aktív idős korúakra vonatkozó kutatások eredményeinek minden egyes összetevőjét a helyi intézkedések kialakításánál is (itt főként a teherbírás és az egészség alakulását szükséges alapvető szempontként kezelni). A leginkább kézenfekvőnek tűnő szemléletformáló megoldás, amennyiben a pályaválasztás beépül az államilag finanszírozott oktatási és képzési intézményekben folyó felnőtt tanulási programokba. Vagy hasonlóan az idősebbek számára nyújtott pályaválasztási tanácsadás ösztönzése a velük kapcsolatban álló egyesületek és szervezetek mozgósítása révén akár már belátható időn belül is jelentős eredményekhez vezethet. A munkáltatók ösztönzése ugyancsak hasznos lehet akkor, ha a pályaválasztási tanácsadást a továbbképzési és munkaátszervezési stratégiáik részévé teszik az idősödő munkatársaik hosszabb ideig történő foglalkoztatása és megtartása érdekében.

A munkaügyi szervezet kétségtelen érdeme – a régóta tartó átszervezések és megszorítások ellenére – a pályaválasztási tanácsadás érdekében tett lépései és erőfeszítései. Ilyen mértékben egyetlen másik szaktárca sem vette ki a részét ez idáig az életpályára nevelés szerteágazó és rendkívül munkaigényes feladatainak sokaságából. A munkaügyi pályaválasztásban vállalt sokirányú feladatai közül mindenképpen a pályainformációs rendszere szorul sürgős átalakításra és hathatós fejlesztésre. Konkrét beavatkozást igénylő teendő még az eredetileg jól indult kliensközpontú és személyre szabott pályaválasztási foglalkozások körében mutatkozó gondok megoldása, a korábbi színvonal helyreállítása. Az egyre burjánzó szétaprózottság helyett célszerű lenne ismét megteremteni a pályaválasztást segítő képzések egységének és dinamikájának hosszú időn át megszokott rendjét.

Úgy véljük, hogy mostanra egyértelműen és többszörösen beigazolódott már, hogy az évekkel ezelőtt megszüntetett önálló pályaválasztási intézmények teljes feladatkörét eddig senki sem tudta átvenni, a hiányt semmiféle átszervezéssel vagy „beolvasztással” nem lehet maradéktalanul pótolni. A megoldás csakis a mai kor követelményeinek mindenben megfelelő és szuverén pályaválasztási intézményrendszer létrehozása, amely most a régiók szintjén elegendő realitást is mutat. Ezt talán azzal indokolhatjuk leginkább, hogy a pedagógiai intézetek a pályaválasztásban egyre kisebb szerepet töltenek be. A jól induló FIT-ek sem fejlesztették elég dinamikusán a pályaválasztási tanácsadás támogatására irányuló tevékenységüket. A tárcák közötti pályaválasztásra vonatkozó koordináció tehát ugyanúgy elengedhetetlen a további fejlődés érdekében, mint egy széles bázisra épített és hatékonyan működő pályaválasztási szakmai szervezet kialakítása.³⁴

*

A pályaválasztást támogató rendszerek között először a folyamatos elérhetőség biztosítása a meghatározó, majd az irányítás és a koordináció veszi át a pályaválasztási tanácsadásban a központi szerepet, amelyet jól kiegészít a szakterület minőségének biztosítása és hatékonyságának mérése. A pályaválasztás várható legnagyobb méretű változtatása egyértelműen az egész életen átívelő tanácsadási rendszer kialakítása, amelynek sikeres megvalósításához átfogó intézkedések sorozata szükséges.

³⁴ ZAKAR 2007, 110. p.

A pályaválasztási tanácsadás szerkezetének és működésének alapvető és gyökeres átalakítása és multidimenzionális szemléleten alapuló továbbfejlesztésével valósulhat meg a fiatalok, felnőttek és idősödő emberek életpályára való felkészítése, illetve pályavitelének támogatása a kívánt formában és mértékben. Az új pályaválasztási rendszer elsősorban helyi szinten szerveződhet, mégpedig egy komplex feladatokat ellátó pályaválasztási intézet bázisán. Az is nyilvánvaló, hogy e felfogás szerint az adott régió valamennyi pályaválasztással összefüggő tevékenységét (a legegyszerűbb pályaválasztási információ közvetítésétől egészen a pályaválasztás különböző területein dolgozó szakemberek képzéséig) önállóan és az erőforrások leghatékonyabb felhasználásával kell megoldani.³⁵

³⁵ BORBÉLY-PECZE 2013, 16. p.